Canada Labour Relations Board

1986-87 Estimates

Part III

Expenditure Plan

86-02190/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1987-III-28
ISBN 0-660-53142-9

Canada: $3.00
Other countries: $3.60

Price subject to change without notice.

1986-87 Estimates

Part III

Canada Labour Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the program, including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other Estimates documents. Also included is an extract from Volume II of the Public Accounts. This is provided as an aid in assessing the program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more detail on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Extract from Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87
   1. Highlights 6
   2. Financial Summary 6
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 8
C. Background
   1. Introduction 9
   2. Legal Mandate 9
   3. Program Objective 9
   4. Program Description 10
   5. Program Organization for Delivery 10
   6. Process 11
D. Planning Perspective and Performance Review
   1. Environment 14
   2. Initiatives 15
   3. Update on Previously Reported Initiatives 16
   4. Program Effectiveness 17
   5. Performance Information/Resource Justification 18

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object
   1. Expenditures by Object 21
   2. Personnel Expenditures 22
B. Cost Analysis 23

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

The Canada Labour Relations Board requests authority to spend $5,453,000 on its operations during 1986-87. The remaining expenditures, estimated at $571,000 for contributions to employee benefit plans, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1986-87 Main Estimates	1985-86 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board		
10	Program expenditures	5,453	5,419
(S)	Contributions to employee benefit plans	571	562
	Total Program	**6,024**	5,981

Votes - Wording and Amounts

Vote No.	Department or agency (dollars)	1986-87 Main Estimates
	Canada Labour Relations Board	
10	Canada Labour Relations Board - Program expenditures	**5,453,000**

Extracts from Part II of the Estimates

Program by Activities

(thousands of dollars)	1986-87 Main Estimates				1985-86 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary Operating	Capital	Total	
Canada Labour Relations Board	103	6,018	6	6,024	5,981
1985-86 Authorized person-years	104				

Extract from Volume II of the Public Accounts

Use of Appropriations for 1984-85

(dollars)	Main Estimates	Total Appropriations	Actual Use
Budgetary			
Vote 10 - Canada Labour Relations Board - Program Expenditures	5,086,000	5,494,000	5,116,110
Statutory - Contributions to employee benefit plans	488,000	563,000	563,000
Total Program	5,574,000	6,057,000	5,679,110

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87

1. Highlights

The following goals have been established for 1986-87:

- to reduce the present backlog of cases which has been rising drastically in the last three years (see page 15);
- to finalize the development and implementation of an automated case management and information retrieval system (see page 15); and
- to provide for more timely and effective processing of applications and complaints at the investigation and mediation stages by reducing the average time for Labour Relations Officers to file reports from 79 days in 1984-85 to 70 days in 1986-87. The corresponding figure for the first half of 1985-86 was 84 days (see page 17).

2. Financial Summary

Funding requirements for the Canada Labour Relations Board for both the Estimates and the current fiscal year are presented in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Change
Canada Labour Relations Board	6,024	6,205	(181)
Authorized person-years	103	104	(1)

Explanation of 1985-86 Forecast: The 1985-86 forecast is $224,000 or 3.7% higher than the 1985-86 Main Estimates of $5.981 million (see Extracts from Part II of the Estimates, page 4). The difference is due to the start up cost of a case management and information retrieval system approved by Supplementary Estimates (see page 16).

B. Recent Performance

1. Highlights

In 1984-85, the Canada Labour Relations Board received a record number of 779 new applications compared to 771 the previous year, and disposed of 716 applications (see figure 5), more than in any other previous year, except 1981-82, when the Board disposed of a record number of 825 applications.

The Board also heard 209 cases in 1984-85, more than in any previous year; the previous high number of this category was in 1980-81 when the Board heard 171 cases. The Board's Labour Relations Officers filed more reports per officer than in the previous three years, and achieved a higher mediation success rate in unfair labour practice complaints and illegal work stoppages than in any previous year (see figure 5). The Board reduced the length of time to issue decisions following hearings from 62 days to 46 days in 1984-85, and also reduced the length of time to schedule hearings following receipt of investigation reports to 51 days, from 67 in the previous year.

However, notwithstanding the fact that a fourth Vice-Chairman was appointed in July 1984, as well as two Labour Relations Officers also appointed in 1984-85, the Board continues to be confronted by an ever-increasing backlog of cases. While the prompt disposition of cases involving parties with conflicting interests is of primary importance in industrial relations, the interrelated goals of disposing of cases promptly and reducing the backlog of cases continue to elude the Board for the following reasons:

Until September 1985, when two Members were appointed to the Board by the Governor in Council, the Board has had to operate with two vacant Board Member positions, one of which had remained unfilled since February 1984, and the other since August 1984; since the normal complement of Board Members is eight, the Board has had to cope with an increasing caseload with only 75% of the usual complement of Board Members. This problem was coupled by the imminent termination in September 1985 of the terms of appointment of yet another two Board Members, and the resultant decelaration in the number of cases assigned to these two Members to avoid leaving them with a large number of outstanding cases at the end of their respective terms. The Board therefore had to operate with virtually only four Board Members for a good part of 1985.

The legislation under Part V of the Code requires that most decisions of the Board be made by a quorum of the Board comprising the Chairman or a Vice-Chairman, plus any other two Members of the Board. Therefore, the Board's decision-making process, including public hearings, had to be delayed in a great number of cases because the Board did not have the required full complement of eight Members, as provided for in the legislation, to constitute a sufficient number of quora to hear and/or adjudicate on cases promptly. The Board coped with this situation by sometimes constituting quora comprising two Vice-Chairmen or the Chairman and a Vice-Chairman with an additional Member, but this further compounded the problem by denuding additional potential quora of the necessary Chairman or Vice-Chairmen.

As a result of this situation, the number of hearing days in 1984-85 decreased to 226 days from 256 the previous year, and the backlog of cases at the end of 1984-85 rose to an all-time high of 385, compared to 322 the previous year, although the Board issued 19 more decisions than the year before (see figure 5).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: Review of 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85		
	Actual	Main Estimates	Change
Canada Labour Relations Board	5,679	5,574	105

The difference between actual expenditures and the Main Estimates resulted from the following items approved by Supplementary Estimates:

	($000)
• increased contribution payments to employee benefit plans	75
• cost associated with the management retrieval and information system	77
• reduction due to under utilization of our person-years	(47)

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is subject to divisions between the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation within its own jurisdiction.

The Canada Labour Code applies to approximately 600,000 employees and their employers across Canada in industries or enterprises which are considered federal works, undertakings or businesses. These industries include interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all works, undertakings and businesses in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial body with statutory powers pertaining to the administration of Part V of the Canada Labour Code which deals with industrial relations. The Board also acts under Part IV of the Code hearing appeals against safety rulings in cases where imminent danger has been alleged. It also rules on complaints by employees that they have been discriminated against or punished for exercising their rights in relation to safety.

2. Legal Mandate

The Canada Labour Relations Board's mandate is based on the authority and responsibility assigned to it under the Canada Labour Code (R.S. 1970, c. L-1 and as amended by S.C. 1972, c. 18, 1977-78, c. 27, 1980-81-82, cc. 47, 121 and 1983-84, cc. 39, 40).

3. Program Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

4. Program Description

- The exercise of statutory powers relating to bargaining rights and their structuring;
- the investigation, mediation and adjudication of complaints alleging contraventions of provisions of the Canada Labour Code;
- the interpretation of technological change provisions affecting the terms, conditions and security of employees and the exercise of ancillary remedial authority;
- the exercise of cease and desist powers in cases of unlawful strikes or lockouts;
- the review of decisions relating to safety that are referred to the Board;
- the settling of terms of a first collective agreement;
- the provision of advice and recommendations relative to the statutory powers of the Board;
- the provision of administrative services to these ends.

5. Program Organization for Delivery

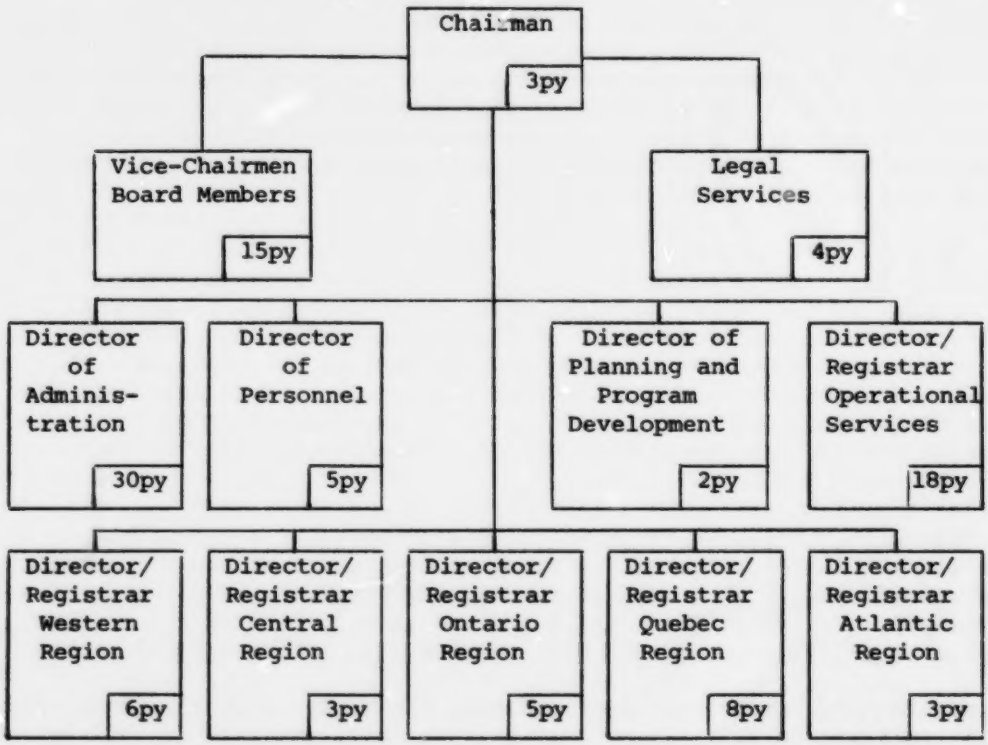
Activity Structure: The Program has only one activity encompassing all aspects of its operation.

Organization Structure: The Board is made up of Members appointed by the Governor in Council. The Canada Labour Code provides for a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members. The Chairman is also the Chief Executive Officer and reports directly to Parliament through the Minister of Labour. Terms for those on the Board are up to five years for Board Members and up to 10 years for the Chairman and each Vice-Chairman.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. Although they are based in Ottawa, the hearings are conducted across the country. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made or requested.)

The Headquarters of the Board is located in the National Capital Region and encompasses Registrar functions, Administration, Records, Statistics, Library, Research, Legal and Information Services as well as Clerks of the Board and industrial relations specialists involved in investigation, mediation and processing of cases. Regional offices located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Dartmouth are staffed by industrial relations specialist and support staff involved in the processing and investigation of cases as well as the mediation of complaints of unfair labour practice and responding to situations involving unlawful strikes or lockouts. The Regional Director in each region has delegated authority to act as Registrar.

Figure 3: Organization Structure



6. Process

General: To avoid prolonging adversarial procedures and to clarify industrial relations situations, the Board must process applications and complaints as quickly as possible, while also being consistent with the requirements of natural justice. This requires that persons

or parties likely to be affected by an application or complaint must be made aware of the proceedings and be provided with an opportunity to make representations. Employers or unions are automatically provided with a copy of an application and with information on how to respond. Individual employees are advised by Board notices posted by their employer, by newspaper or other advertising.

Bargaining Rights: A major area of activity for the Board involves the processing of applications for the acquisition or termination of collective bargaining rights. Unions are certified as bargaining agents for groups of employees in an appropriate unit when a timely application is supported by the wishes of the majority of employees in the unit. Similarly the Board will revoke the bargaining rights of a union when a timely application is supported by the majority of the employees concerned and another union may be substituted as the bargaining agent with majority employee support. The Board also deals with cases where bargaining rights are transferred as a result of the merger of unions, transfer of jurisdiction from one union to another, or as a result of the sale of a business from one employer to another. Where applications are made to change the description of a bargaining unit to recognize changes or to alter the unit, the Board is called upon to make decisions.

In such cases a Labour Relations Officer appointed by the Board investigates the application and prepares a report which is forwarded to the parties and, after they are given the opportunity to comment on it, is forwarded to the Board for adjudicative decision. The investigator also submits a confidential report on the employees' wishes, which is not made available to the parties. This report is based on an examination and verification of the signing of union membership cards and the payment of initiation fees or dues by the employees.

Based on the report of the officer and the submissions of the parties, the Board can usually dispose of such applications without a public hearing. If, however, there is disagreement between the parties on relevant matters of fact, the Board may have to conduct a hearing and hear the testimony of such witnesses as the parties may call.

Unlawful Strikes or Lockout Applications: The response by the Board to these applications (which may cover anticipated activities as well as work stoppages actually in progress) is to appoint a Board officer and schedule a priority hearing. While most cases are resolved with the assistance of the officer, it is sometimes necessary for the Board to hear the parties before it can order an offending party to cease and desist or refrain from initiating unlawful activity.

Complaints of Unfair Labour Practice: A large and growing number of cases before the Board involve charges that employers, unions or their representatives have violated specific provisions of the Code. Many of these cases are settled with the assistance of an officer of the Board.

Those that are not settled account for a very substantial amount of the time spent by the Board in public hearings. The 1984 amendments to the Code may alleviate the demand for hearing time since it is now possible to dispose of some complaints against unions regarding the duty of fair representation or the operation of hiring halls or referral systems without a public hearing; further experience with these new provisions of the Code is needed before a meaningful measure of their impact on hearing requirements can be made.

Safety: The Board may sit in appeal against the decisions of safety officers on allegations of imminent danger and dispose of complaints of discrimination against employees because they have exercised their rights in regard to safety. These cases under Part IV of the Code may be disposed of by a single Member of the Board.

Applications for Reconsideration: The Board has implemented a process to treat applications for reconsideration from parties affected by a recent decision. A party that is unhappy with a decision from the Board may file an application for reconsideration of the decision. Normally such applications are dealt with by the same quorum that issued the original decision; however, when an application alleges that, in reaching a decision, the Board erred in its interpretation of the legislation or its policies, such an application is dealt with by a "summit" quorum of the Chairman and two Vice-Chairmen, none of whom must have been involved in the original decision.

If the "summit" quorum identifies any inconsistency in the original decision in the interpretation of the Code or in the application of Board policy, the application for reconsideration is referred to a plenary meeting of the Board for review. On the other hand, if the "summit" quorum determines that there are no substantial or pursuasive reasons to entertain the request for reconsideration, it is simply dismissed, usually without published reasons for decision. Of 25 applications for reconsideration received in 1984-85, six were granted, 17 were dismissed, one was withdrawn by the applicant, and one is still pending; these figures include applications dealt with by the original quorum of the Board, as well as those which were treated in the manner explained above.

Miscellaneous Cases: The Board also deals with a variety of other cases such as: applications relating to technological change; Ministerial referrals to consider the imposition of the terms of a first collective agreement; declarations that two or more employers be declared and treated as a single employer; applications by unions for access orders to meet with employees working in isolated or remote areas on private property; failure of a union or employers' organization to provide financial statements to members; referrals to determine whether parties or employees are covered by a collective agreement; and other determination as to the application of the legislation.

Decisions of the Board: Decisions of the Board are always conveyed in writing to all parties even when they may have previously been given verbally at the conclusion of a hearing. These decisions are provided in both official languages, and are reported in the Board's official publication. Some of the motivated decisions are reported in various legal or industrial relations publications.

Orders of the Board: Where a party refuses to comply with an order of the Board, the aggrieved party may apply to the Board to file the order in the Federal Court of Canada for enforcement. Such proceedings would include, among others, orders of reinstatement and compensation in cases of unfair dismissals, cease and desist orders in cases of illegal work stoppages, etc. If the Board cannot secure prompt compliance through the mediation process, the order is filed in the Federal Court of Canada, and then has the same force and effect as an order of the Court. Failure to comply may result in a finding of contempt of Court by the Federal Court of Canada.

Monitoring: Status reports on cases are constantly updated to allow the Board to closely monitor its caseload to adjust to changing priorities as the result of receiving urgent new cases or the settlement by mediation or the withdrawal of cases already scheduled for hearing. There is also a comprehensive internal performance measurement program which measures, among other things, elapsed time for the Board's activities from receipt of an application to the issuance of Board decisions.

D. Planning Perspective and Performance Review

1. Environment

Following an unprecedented decline in the annual caseload of the Board in 1982-83 attributable to economic conditions generally and a perceptible decline in union organizing activity, the reversal of that trend first observed in 1983-84 has continued into 1984-85, and beyond, with a record number of 779 new applications filed in that year, 39 more than the previously predicted number, and exactly 100 more than in 1981-82. The trend towards an increasing caseload is expected to continue in 1985-86, with 43 more applications filed in the first half of the year than in the previous year.

Amendments to Part V of the Code brought about by Bill C-34 on July 18, 1984 did not contribute greatly to the increase in caseload in 1984-85, with only one application being filed under the provisions dealing with religious objections to the compulsory check-off of union dues in that year. This pattern has continued into 1985-86, with again only one such application having been filed in the first half of the fiscal year. Similarly, the amendment providing for the compulsory check-off of union dues (Rand formula),

if the union so requests of the employer, has generated only two complaints alleging failure by a employer to abide by the provisions, one in 1984-85 and the other in the first half of 1985-86.

Still unpredictable is the possible consequence of the amendments to Part V of the Code to provide for part-time Board Members to deal with safety cases arising under Part IV of the Code, and to provide for the removal of the word "imminent" from the dangerous work provisions of the legislation. The amendments to Part IV of the Code dealing with safety have yet to be proclaimed and no part-time Board Members have been requested or appointed. It is impossible to predict the impact of these future provisions on the potential workload of the Board.

2. Initiatives

The major challenge facing the Board in 1986-87 still lies in the reduction of the number of cases on hand to a more acceptable level in relation to the annual intake of new cases. The backlog of cases before the Board stood at 385 at the end of 1984-85, an increase of 63 over the backlog at the end of the previous year (see figure 5). A related goal will be to reduce the length of time taken to dispose of cases, which at the end of 1984-85 stood at an average of 155 days (see figure 5). There is no doubt that the long delay in filling the two vacant Board Member positions mentioned previously had a direct impact on the increase in the backlog of cases. While these two positions were filled in September 1985, the appointments coincided with the expiry of the terms of appointment of two other Members of the Board in the fall of 1985, one of which is still not filled. The Board is therefore faced with a worsening situation in terms of productivity, having to continue to operate with only seven Board Members, two of whom are inexperienced. It is therefore not expected that the Board will be able to make any serious inroads in the reduction of the backlog until the latest vacancy at the Board level has been filled, and the two recently appointed Board Members have acquired a degree of experience. Current estimates indicate that the backlog will therefore continue to increase, reaching some 437 cases at the end of 1985-86, before levelling off in 1986-87 (see figure 5).

After a series of setbacks due to the unavailability of additional resources, and to uncertainty on the part of the Board as to whether it could fund its proposed automation project from existing budgetary resources, development of the project has resumed as of September 1985, with anticipated implementation in 1986-87. It is expected that this case management cum information retrieval system will allow for more timely processing of cases; more accurate and timely accessing and sharing of pertinent historical casework

data on a Canada-wide basis; more accurate, thorough and timely search of the Board's extensive jurisprudential database essential to the adjudicative and decision-making process; and the provision of performance data required by senior management to effectively monitor and control its complex and diverse caseload, and to more effectively use its limited resources.

Quite apart from the way in which this automation initiative will positively influence the level of service provided by the Board, it will save at least one person-year beginning in 1986-87. Without such a relatively inexpensive ($301,000) automated system, incremental person-years would have necessarily been required to deal with the existing and rapidly expanding manual data-base systems.

In an attempt to contribute to reducing the length of time to dispose of cases (see figure 5), the Board's Management Committee is currently examining various aspects of its practices and procedures with respect to the processing of applications and complaints, particularly at the investigation and/or mediation stage. It is hoped that, as a result of this examination, concrete measures will be taken to modify certain procedures such that the length of time taken on average to conclude the investigation/mediation stages of applications will be reduced.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Initiatives reported previously included:

- the addition of a Vice-Chairman to help reduce the backlog of cases;
- the decentralization of the Board's Registrar functions to the Regional offices, to put the parties in immediate contact with the office which would be responsible for the investigation/mediation of the application, with an anticipated decrease in the investigation/mediation processing time;
- the addition of two Labour Relations Officers in the field, to relieve increasing investigation and mediation workload, and to assist in the additional work arising from the Board's decentralization program; and
- the development and implementation of an automated case management and information retrieval system.

Unfortunately, the positive results expected from these initiatives have not yet fully materialized.

On a positive note, the Board was able to stay on top of its annual caseload, disposing of 716 applications in 1984-85, compared to 779 new applications being filed in that year. However, it could not make any inroads into reducing the backlog because of the two vacant Board Member positions previously mentioned (see figure 5).

Again, notwithstanding the addition of two Labour Relations Officers in the field, and the decentralization of Registrar functions in the field, the expected decrease in the average length of time to process cases at the investigation/mediation stages has not materialized. Length of time taken to file investigation reports increased to an average of 79 days in 1984-85, compared to 76 days the previous year, and has risen to 84 days for the first half of 1985-86. In fairness, however, this was due in part to an increase in the number of cases requiring investigation (certification applications, for example, increased by 21.5% over the previous year), and resulted in an average of 20 reports filed per Labour Relations Officer, compared to an average of 17.1 the previous year. In addition, success rate of Labour Relations Officers in the mediation of complaints and illegal work stoppages increased to a record 68% in 1984-85, a 12% increase from the previous year (see figure 5).

The automation initiative was put on hold for some six months because of budgetary considerations. The project was resumed in September 1985. As mentioned previously the system is expected to be operational in 1986-87.

Notwithstanding the somewhat negative tone of the above remarks, 1984-85 was a productive year for the Board, with 19 more cases disposed of than in the previous year. Unfortunately the Board is powerless to control its caseload, and the Board received 63 more cases than it disposed of, contributing to a further increase in the backlog (see figure 5).

4. Program Effectiveness

The nature of the Board's operation does not lend itself to a precise evaluation of effectiveness. It is, however, under constant scrutiny from external sources, such as employers' associations, union organizations, and the academic and legal communities. For example, the Board has been the subject of an extensive study by the Law Reform Commission.

In addition, the decisions of the Board may be reviewed by the higher courts, such as the Federal Court of Canada and the Supreme Court of Canada, if a party affected by a decision so applies. Experience reveals that the Board has fared extremely well in the

courts, with a total of only nine decisions having been overturned by the courts in the past three years out of a total of 90 applications for judicial review (see figure 4). Similarly, on application for reconsideration by an affected party, the Board has an internal process for reviewing its own decisions. In the past year (1984-85), the Board granted six of 25 such applications filed (see page 13, Applications for Reconsideration).

Figure 4: Program Effectiveness (Judicial Review)

	1982-83	1983-84	1984-85
No. of Board decisions	558	697	716
No. of decisions subject to judicial review proceedings	29	30	31
No. of applications for judicial review withdrawn by appellant party	5	17	10
No. of Board decisions upheld by Courts	22	7	5
No. of Board decisions overturned by Courts	2	6*	1
No. of judicial review applications pending in Court	0	0	15

* Five of these concerned the same Board decision which dealt with all five cases; therefore, in reality only 2 Board decisions dealing with 6 cases were overturned.

5. Performance Information/Resource Justification

The Board received a record number of 779 new applications in 1984-85. Coupled with the backlog of 322 cases at the beginning of that year, the Board was faced with an all-time high of over 1,100 active cases within the year (see figure 5). Notwithstanding the fact that the Board was short two Board Members, it nonetheless managed under extremely difficult circumstances to dispose of 716 applications in 1984-85, more cases than in any previous year, except 1981-82, in which

the Board disposed of a record number of 825 applications; however, the backlog rose to an all-time high of 385 cases at the end of 1984-85 (see figure 5).

The Board also heard 209 cases in 1984-85, more than in any other previous year; the previous high number for this category was in 1980-81 when the Board heard 171 cases. Figure 5 also reveals that the Board's officers filed more reports per officer than in the previous three years, and achieved a higher mediation success rate in unfair practice complaints and illegal work stoppage applications than in any previous year.

With respect to the mounting backlog of cases, the recent staffing of two Board Member positions is not expected to have any positive impact on the Board's productivity in the near future, as staffing coincided with the expiration of the terms of yet another two Board Members. Although one of these positions has now been filled, experience has shown that the appointment of new Members to the Board has not been a speedy process. Assuming that an appointment for the remaining vacancy will not be made until the end of 1985-86 or early 1986-87, the Board will be faced with having to complete the last half of 1985-86 again without its full Board Member complement, and with the added disadvantage of having two relatively inexperienced Board Members.

Based on an extrapolation of early 1985-86 statistics, it is expected that new applications filed in 1985-86 will exceed the previous year by some 85 cases, for a total of 864 new applications. Again, based on an extrapolation of the average increase in caseload since 1982-83, total caseload for 1986-87 is expected to be close to 946 applications, plus the backlog from the previous year. Based on performance for the first part of 1985-86, the number of cases disposed of for the current fiscal year is expected to be approximately 812, or 96 more than the previous year. Thus, the backlog at the end of 1985-86 is expected to rise to approximately 437 cases (see figure 5).

Assuming that in 1986-87 the Board will have a full complement of Board Members, productivity in the rate of cases disposed of is expected to increase in that year as the newly appointed Members acquire experience. This increase in productivity is expected to be gradual, and could result in a rate of disposition approximately equal to the intake of new cases in 1986-87. Thus, based on the above estimates, it is expected that the backlog will level-off in 1986-87, with a decrease anticipated in 1987-88 (see figure 5).

Figure 5: Performance Indicators

	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86*	1986-87*
New cases	618	771	779	864	946
Cases disposed of	558	697	716	812	946
Backlog at year-end	248	322	385	437	437
Average processing time (in days)	114	124	155	148	135
Cases heard	147	167	209	230	251
Hearing days	222	256	226	249	272
Cases determined per PY	5.9	7.0	7.1	7.8	9.2
Mediation success rate	52.6%	56.4%	68%	68%	68%
Average no. reports filed per Officer	18.3	17.1	20	22	23

* Projected figures

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Figure 6: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Personnel			
Salaries and wages	4,079	4,018	3,642
Contributions to employee benefit plans	571	562	563
	4,650	4,580	4,205
Goods and services			
Transportation and communications	589	591	637
Information	90	90	116
Professional and special services	427	499	414
Rentals	74	74	113
Purchased repair and upkeep	16	16	20
Utilities, materials and supplies	154	154	111
All other expenditures	18	18	28
	1,368	1,442	1,439
Total operating	6,018	6,022	5,644
Capital	6	183	35
Total expenditures	6,024	6,205	5,679

2. Personnel Expenditures

Figure 7: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1986-87 Average Salary Provision
	86-87	85-86	84-85		
Management	21	21	17	50,350 - 96,300	71,118
Scientific and Professional					
Law	2	2	2	20,523 - 88,120	39,016
Library Science	2	2	2	19,782 - 50,712	33,974
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	10	10	12	13,912 - 57,987	35,359
Information Services	2	2	2	13,579 - 57,980	40,036
Personnel Administration	3	3	3	13,330 - 59,510	43,050
Program Administration	15	15	17	13,912 - 57,987	42,169
Purchasing and Supply	1	1	1	12,766 - 57,980	27,276
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	29	29	27	12,932 - 31,743	23,366
Secretarial, Stenographic, Typing	18	19	18	12,636 - 31,946	23,450

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1985. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

B. Cost Analysis

Figure 8: Total Program Costs ($000)

	1986-87 Operating Expenditures	Add Other Costs	Total Cost	Total 1985-86
Canada Labour Relations Board	6,024	1,202	7,226	7,403

Other costs of $1,202 thousand consist of:

	($000)
• accommodation provided without charge by DPW	1,100
• DSS cheque issue	12
• payment of insurance premiums by TBS	90

Conseil canadien des relations du travail

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1987-III-28
ISBN 0-660-53142-9

au Canada: $3.00
à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans préavis

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Conseil canadien des relations du travail

Préface

Ce plan de dépenses est conçu pour servir de document de référence. Il contient plusieurs niveaux de détails pour répondre aux différents besoins de ses utilisateurs.

Ce document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, indique les données de base, les objectifs et les perspectives de planification, et fournit sur le rendement des renseignements qui justifient les ressources demandées. La section II fournit d'autres renseignements sur les coûts et les ressources, ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée d'extraits de la Partie II du Budget des dépenses, ce qui permet de faire le lien avec les autres documents budgétaires. Elle comprend aussi des extraits du Volume II des Comptes publics. Ces extraits sont destinés à faciliter l'évaluation du rendement financier du Programme pour l'année écoulée.

Le présent document a pour objet de permettre au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. Enfin, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver des précisions sur des questions d'un intérêt particulier.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Extrait du Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987
   1. Points saillants 6
   2. État financier récapitulatif 6
B. Rendement récent
   1. Points saillants 7
   2. Examen du rendement financier 8
C. Données de base
   1. Introduction 9
   2. Mandat 9
   3. Objectif du Programme 9
   4. Description du Programme 10
   5. Plan d'exécution du Programme 10
   6. Procédure 12
D. Perspective de planification et évaluation du rendement
   1. Contexte 15
   2. Initiatives 15
   3. Mise à jour des initiatives déjà annoncées 17
   4. Efficacité du Programme 18
   5. Données sur le rendement et justification des ressources 19

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article
   1. Dépenses par article 22
   2. Dépenses en personnel 23
B. Analyse des coûts 24

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Autorisation

Le Conseil canadien des relations du travail demande l'autorisation de dépenser $5,453,000 afin de financer son programme d'activités au cours de 1986-1987. Les autres dépenses, évaluées à $571,000 pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés, seront assumées en vertu de l'autorisation législative existante.

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	Budget principal 1986-1987	Budget principal 1985-1986
	Conseil canadien des relations du travail		
10	Dépenses du Programme	5,453	5,419
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	571	562
	Total du Programme	**6,024**	5,981

Crédits - Libellé et montants

Numéros des crédits	Ministères et organismes (dollars)	Budget principal 1986-1987
	Conseil canadien des relations du travail	
10	Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme	5,453,000

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1986-1987				Budget principal 1985-1986
	Années-personnes autorisées	Budgétaire		Total	
		Fonctionnement	Dépenses en capital		
Conseil canadien des relations du travail	103	6,018	6	6,024	5,981
Années-personnes autorisées en 1985-86	104				

Extrait du Volume II des Comptes publics

Utilisation des crédits de 1984-1985

(dollars)	Budget principal	Total des crédits	Utilisation réelle
Budgétaire			
Crédit 10 - Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme	5,086,000	5,494,000	5,116,110
Statutaire - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	488,000	563,000	563,000
Total du Programme	5,574,000	6,057,000	5,679,110

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987

1. Points saillants

Les objectifs suivants ont été établis pour 1986-1987:

- Réduire le cumul des causes pendantes qui grossit considérablement depuis trois ans (voir page 15);
- Terminer l'élaboration et l'instauration d'un système automatisé de gestion des causes et de recherche documentaire (voir page 16); et
- Rendre plus rapide et plus efficace le traitement des requêtes et des plaintes aux stades de l'enquête et de la médiation en réduisant le temps moyen que mettent les agents des relations du travail à présenter leurs rapports, de 79 jours en 1984-1985 à 70 jours en 1986-1987. Pour la première moitié de 1985-1986, la moyenne a été de 84 jours (voir page 17).

2. État financier récapitulatif

Le tableau 1 fait état des ressources financières dont le Conseil canadien des relations du travail prévoit avoir besoin pour le Budget des dépenses et l'année financière en cours.

Tableau 1: Besoins financiers (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Différence
Conseil canadien des relations du travail	6,024	6,205	(181)
Années-personnes autorisées	103	104	(1)

Explication des prévisions de 1985-1986: Les prévisions de 1985-1986 sont de $224,000 ou de 3.7% plus élevées que le Budget des dépenses principal de 1985-1986 qui était de 5.981 millions de dollars (voir Extraits de la Partie II du Budget des dépenses, page 4). Cette

différence est attribuable au coût de démarrage d'un système de gestion des causes et de recherche documentaire qui a été autorisé en vertu d'un budget des dépenses supplémentaire (voir page 16).

B. Rendement récent

1. Points saillants

En 1984-1985, le Conseil canadien des relations du travail a été saisi d'un nombre record de 779 nouvelles requêtes, alors qu'il en avait reçu 771 l'année précédente, et il en a réglé 716 (voir tableau 5), soit plus qu'au cours de toute autre année, sauf en 1981-1982 où il en avait traité 825.

De plus, le Conseil a entendu 209 affaires en 1984-1985, ce qui constitue un sommet jusqu'à présent, le record précédent remontant à l'année 1980-1981 où il en avait entendu 171. Les agents des relations du travail du Conseil ont présenté en moyenne plus de rapports que pendant les trois dernières années, et les efforts de médiation qu'ils ont déployés dans les affaires ayant trait à des plaintes de pratique déloyale de travail et à des arrêts de travail illégaux ont eu plus de succès que jamais auparavant (voir tableau 5). Le délai entre la tenue des audiences et la publication des décisions a été réduit de 62 à 46 jours en 1984-1985, et le nombre de jours compris entre la réception des rapports d'enquête et la mise au rôle des affaires, qui était de 67 l'année précédente, a été ramené à 51.

Toutefois, en dépit de la nomination d'un quatrième vice-président en juillet 1984 et du recrutement de deux agents des relations de travail en 1984-1985, l'arriéré des affaires continue de s'accroître. Le règlement rapide des affaires concernant des parties aux intérêts divergents est d'une importance primordiale dans le domaine des relations industrielles, mais le Conseil n'a toujours pas réussi à atteindre deux objectifs interdépendants, à savoir régler rapidement les affaires et réduire l'arriéré des affaires, et cela pour les raisons suivantes:

En septembre 1985, le gouverneur en conseil a nommé deux membres au Conseil, mais jusque-là, ces deux postes étaient demeurés vacants, l'un à partir de février 1984 et l'autre à partir d'août 1984. Étant donné que le Conseil compte normalement huit membres, il a donc dû traiter un nombre croissant d'affaires avec seulement 75% de ses membres. Le problème s'est compliqué du fait que, comme le mandat de deux autres membres devait prendre fin en septembre 1985, on leur a confié de moins en moins d'affaires afin d'éviter qu'il ne leur en reste un trop grand nombre en souffrance à leur départ. C'est ainsi que, pendant une bonne partie de 1985, le Conseil a dû remplir ses fonctions en ne comptant pratiquement que sur quatre membres.

La Partie V du Code exige que la plupart des décisions du Conseil soient rendues par un quorum comprenant le Président ou un Vice-président et deux de ses autres membres. Par conséquent, le processus décisionnel, y compris les audiences publiques, a été retardé dans un grand nombre de cas, parce que le Conseil ne comptait pas les huit membres requis et prévus par la loi, qui lui auraient permis d'atteindre le quorum aussi souvent qu'il aurait été nécessaire pour entendre et trancher rapidement les affaires. Dans certains cas, le Conseil a résolu ce problème en réunissant deux Vice-présidents, ou le Président et un Vice-président, ainsi qu'un autre membre, mais cette façon de procéder a aggravé la situation en privant d'autres quorums éventuels du Président ou d'un Vice-président.

A cause de cet état de choses, le nombre de jours d'audience, qui avait été de 256 en 1983-1984, est tombé à 226 en 1984-1985 et, à la fin de l'année, l'arriéré des affaires avait atteint le plus haut niveau jamais connu, soit 385 contre 322 en 1983-1984, et ce bien que le Conseil ait rendu 19 décisions de plus (voir tableau 5).

2. Examen du rendement financier

Tableau 2: Examen du rendement financier de 1984-1985
(en milliers de dollars)

	1984-1985		
	Réel	Budget principal	Différence
Conseil canadien des relations du travail	5,679	5,574	105

La différence entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal est attribuable aux postes suivants qui ont été autorisés en vertu d'un Budget des dépenses supplémentaire:

(en milliers de dollars)

- Augmentation des contributions versées aux régimes d'avantages sociaux des employés 75
- Frais occasionnés par le système de recherche documentaire et d'information de gestion 77
- Réduction attribuable à la sous-utilisation des années-personnes (47)

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, la compétence en matière de relations de travail est partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Quoique constitutionnellement, les relations industrielles ressortissent surtout au pouvoir législatif des provinces, le gouvernement fédéral peut, en vertu de pouvoirs que lui confère l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, légiférer également dans ce domaine, sur des questions relevant exclusivement de son champ de compétence.

Le Code canadien du travail s'applique à environ 600,000 employés, ainsi qu'à leurs employeurs, qui travaillent dans des secteurs industriels ou dans des entreprises considérées comme des entreprises, affaires ou ouvrages de compétence fédérale au Canada. Celles-ci comprennent le transport interprovincial ou international par chemin de fer, par voie terrestre, aérienne et maritime, ainsi que les services connexes, les pipelines, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radio et la télédiffusion, les banques et certaines sociétés de la Couronne. Elles comprennent aussi les entreprises que le Parlement du Canada déclare être à l'avantage du Canada en général, comme les mines d'uranium, les minoteries, les usines d'aliments et les silos à céréales, et enfin toute entreprise, affaire ou ouvrage exploités au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont de compétence fédérale au niveau des relations du travail.

Le Conseil canadien des relations du travail est un organisme quasi-judiciaire investi de pouvoirs légaux en ce qui touche l'application de la Partie V du Code canadien du travail, les relations industrielles. Il agit également en vertu de la Partie IV du Code, entendant les appels interjetés relativement à des décisions concernant la sécurité dans des affaires où l'existence d'un danger imminent est invoquée. Enfin le Conseil statue sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes de traitement discriminatoire ou avoir été punis pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité.

2. Mandat

Le mandat du Conseil canadien des relations du travail est établi en fonction des pouvoirs et des responsabilités dont l'investit le Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c.L-1, modifié par S.C. 1972, c. 18, 1977-1978, c. 27, 1980-1981-1982, cc. 47, 121 et 1983-1984, cc. 39, 40).

3. Objectif du Programme

Contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du Parlement du Canada.

4. Description du Programme

- Exercer des pouvoirs légaux au chapitre des droits de négociation et de leur structuration;

- faire des enquêtes et régler, par voie de médiation, les plaintes alléguant qu'il y a eu violation des dispositions du Code canadien du travail;

- interpréter les dispositions portant sur les changements technologiques qui influent sur les conditions de travail et la sécurité des employés et ordonner les mesures de redressement qui s'imposent;

- exercer le pouvoir de rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux;

- réviser, lorsqu'il en est saisi, les décisions qui portent sur la sécurité;

- régler les modalités d'une première convention collective;

- donner des conseils et faire des recommandations en ce qui concerne les pouvoirs légaux du Conseil; et

- se pourvoir des services administratifs nécessaires à ces activités.

5. Plan d'exécution du Programme

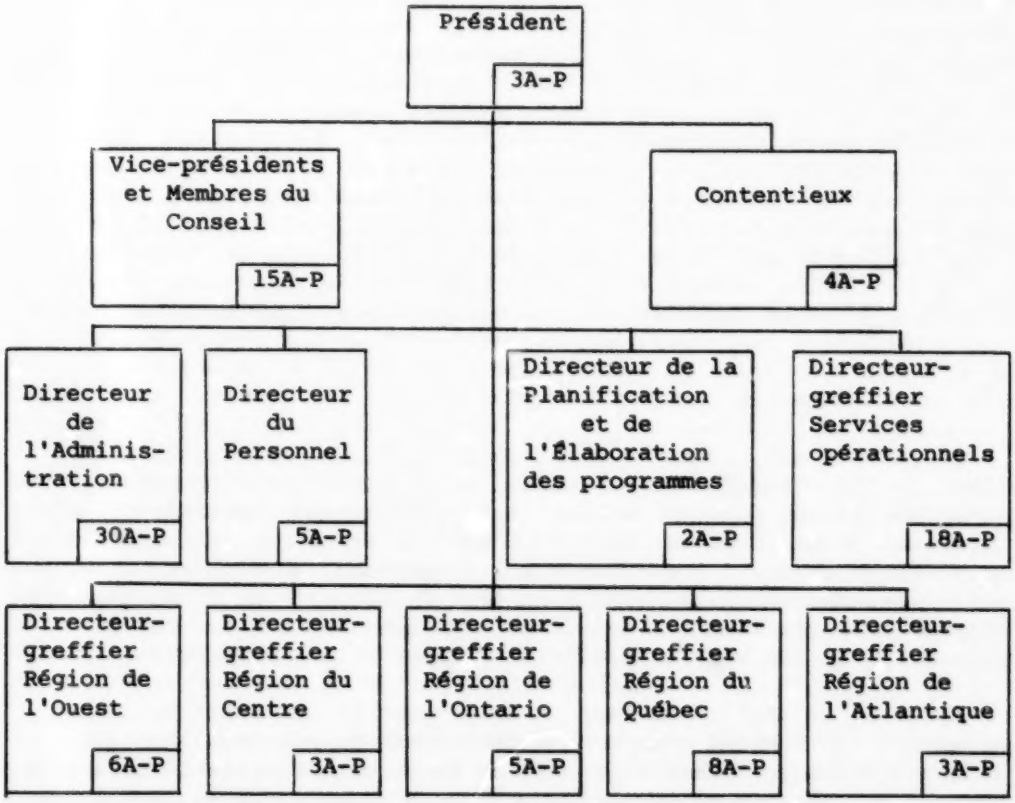
Structure de l'activité: Le programme comprend une seule activité qui embrasse tous les aspects de son fonctionnement.

Organisation: Le Conseil est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. D'après le Code canadien du travail, il doit comprendre un président, un à cinq vice-présidents et quatre à huit membres. Le Président du Conseil en est aussi le fonctionnaire administratif en chef et est comptable au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le Président et les Vice-présidents sont nommés pour un maximum de dix ans, tandis que les membres du Conseil ont un mandat de cinq ans.

Les membres du Conseil sont nommés à temps plein et possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations de travail et du droit du travail. Leur bureau se trouve à Ottawa, mais les audiences sont tenues dans tout le Canada. (Des modifications apportées au Code en 1984 prévoient la nomination au Conseil de membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter, en vertu de la Partie IV, les affaires ayant trait à la sécurité. Toutefois, aucune nomination de ce genre n'a eu lieu et aucune demande n'a été faite en ce sens.)

L'administration centrale du Conseil, est située dans la région de la Capitale nationale et regroupe les services de greffier, l'administration, le service des dossiers, les statistiques, la bibliothèque, les services de recherche, le contentieux et les services d'information, de même que des commis-greffiers et des spécialistes en relations de travail chargés d'enquêtes, de la médiation et du traitement des affaires. Le personnel des bureaux régionaux de Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Dartmouth se compose de spécialistes des relations de travail et d'employés de soutien qui participent aux enquêtes relatives aux affaires et au traitement de celles-ci de même qu'à la médiation des plaintes de pratique déloyale de travail, et qui s'occupent des affaires sourdant de grèves ou de lock-out illégaux. Dans chaque région, le directeur régional exerce des fonctions de greffier en vertu de pouvoirs qui lui sont délégués.

Tableau 3: Organigramme



6. Procédure

Généralités: Pour éviter que les conflits de travail ne traînent en longueur et pour leur apporter une solution, le Conseil doit accélérer la procédure afin de régler les requêtes et les plaintes tout en respectant les principes de la justice naturelle. Il doit donc mettre les personnes et les parties que l'affaire pourrait intéresser au courant de la procédure afin qu'elles puissent faire les représentations qu'elles jugent appropriées. Lorsque le Conseil est saisi d'une requête, il en adresse automatiquement une copie à l'employeur ou au syndicat en cause et lui fournit des renseignements sur la manière d'y répondre. Il informe les employés par le truchement d'avis qu'il fait afficher par l'employeur à leur lieu de travail, par les journaux ou d'autres moyens.

Droits de négociation: L'un des principaux rôles du Conseil est de traiter les requêtes visant à obtenir ou à faire annuler les droits de négociation. Un syndicat peut être accrédité à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés compris dans une unité de négociation appropriée lorsqu'il présente, dans les délais voulus, une requête appuyée par la majorité des employés membres de l'unité. De la même façon, un syndicat peut voir le Conseil révoquer ses droits de négociation lorsqu'une requête, présentée en ce sens dans les délais prescrits, est appuyée par la majorité des employés visés et un autre syndicat peut le remplacer à titre d'agent négociateur s'il a l'appui de la majorité des employés. Le Conseil entend aussi les affaires portant sur le transfert des droits de négociation qui se fait à la suite d'une fusion de syndicats, d'un transfert de compétence d'un syndicat à un autre ou de la vente d'une entreprise par un employeur à un autre. Enfin, le Conseil est appelé à statuer sur les requêtes visant à faire modifier la description d'une unité de négociation ou à faire reconnaître les changements apportés.

En pareils cas, le Conseil charge un agent des relations de travail de faire enquête et de dresser un rapport. Ce rapport est ensuite envoyé aux parties qui font les observations nécessaires, après quoi il est soumis à la décision du Conseil. En ce qui concerne les désirs des employés, l'enquêteur établit également un rapport confidentiel non accessible aux parties. Ce rapport est fondé sur l'examen et la vérification des formules d'adhésion signées par les employés, ainsi que sur les droits d'adhésion versés par ces derniers.

Après avoir analysé le rapport de l'agent et les représentations des parties, le Conseil tranche habituellement la requête sans tenir d'audience publique. Mais si les faits sont contestés, le Conseil peut convoquer les parties en audience publique pour entendre le témoignage des témoins que les parties décident de convoquer.

Requêtes visant à faire déclarer qu'une grève ou un lock-out est illégal: Lorsque le Conseil est saisi d'une requête de ce genre, qui peut être présentée pendant un arrêt de travail ou dans l'éventualité

d'un tel arrêt, il la confie à un agent et met l'affaire au rôle en lui accordant priorité. La plupart du temps, l'affaire est réglée avec l'aide de cet agent. Dans le cas contraire, le Conseil doit tenir une audience publique avant d'ordonner à la partie en faute de mettre fin à son activité illégale ou de s'abstenir d'entreprendre une telle activité.

Plaintes de pratique déloyale de travail: Le Conseil reçoit de plus en plus de plaintes disant que des employeurs, des syndicats ou leurs représentants respectifs ont violé des dispositions précises du Code. Un bon nombre de ces plaintes se règlent avec l'aide d'un agent du Conseil. Celles qui ne sont pas ainsi réglées absorbent une grande partie du temps que le Conseil consacre aux audiences publiques. Les modifications apportées au Code en 1984 pourraient alléger la charge de travail du Conseil du point de vue du temps consacré aux audiences, car certaines plaintes déposées contre les syndicats au sujet du devoir de représentation juste, des bureaux d'embauchage et des systèmes de présentation peuvent maintenant se régler sans qu'il soit nécessaire de tenir d'audience publique; mais il est encore trop tôt pour déterminer avec précision quelle sera l'incidence de ces nouvelles dispositions du Code sur le nombre d'audiences à tenir.

Sécurité: Le Conseil peut entendre les appels interjetés relativement aux décisions des agents de sécurité dans les affaires ou l'existence d'un danger imminent est allégué et il peut statuer sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes d'un traitement discriminatoire pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité. Ces affaires sont présentées en vertu de la Partie IV du Code et elles peuvent être réglées par un membre du Conseil siégeant seul.

Requêtes en réexamen: Le Conseil a mis en oeuvre une procédure de traitement des requêtes en réexamen que lui présentent les parties auxquelles s'applique une décision qu'il vient de rendre. Si une partie n'est pas satisfaite de la décision rendue par le Conseil, elle peut présenter une requête en réexamen. Ces requêtes sont généralement traitées par le quorum qui a rendu la décision originale; toutefois, si une partie allègue dans sa requête que le Conseil s'est trompé en interprétant le Code ou une de ses politiques, cette requête est prise en charge par un quorum «au sommet» composé du Président et de deux Vice-présidents. Aucun de ces trois membres ne doit avoir fait partie du quorum qui a rendu la décision originale.

Si le quorum «au sommet» constate que, dans sa décision originale, le Conseil n'a pas interprété le Code ou appliqué une politique correctement, la requête est renvoyée à une séance plénière du Conseil pour révision. Par contre, si le quorum «au sommet» juge que la requête en réexamen ne procède d'aucun motif valable ou probant, cette requête est simplement rejetée, habituellement sans que les motifs de

la décision soient publiés. Sur les 25 requêtes en réexamen que le Conseil a reçues en 1984-1985, six ont été agréées, 17 ont été rejetées, une a été retirée par le requérant et une est toujours en instance; ces chiffres tiennent compte des requêtes traitées par le quorum original du Conseil, ainsi que des requêtes qui ont fait l'objet de la procédure exposée ci-dessus.

Affaires diverses: Le Conseil traite également diverses autres causes telles que les requêtes portant sur les changements technologiques, les renvois du Ministre en vue de l'imposition d'une première convention collective, les requêtes visant à faire déclarer que deux ou plusieurs employeurs forment un employeur unique, les requêtes présentées par les syndicats désireux d'avoir accès aux locaux de l'employeur pour rencontrer des employés qui travaillent dans un lieu isolé sur une propriété privée, les plaintes selon lesquelles un syndicat ou une association patronale aurait omis de fournir des états financiers à leurs membres, les requêtes visant à déterminer si les parties ou les employés sont visés par une convention collective, et d'autres questions relatives à l'application du Code.

Décisions du Conseil: Les décisions du Conseil sont toujours transmises par écrit à toutes les parties, même lorsqu'elles ont été communiquées verbalement à la fin d'une audience. Ces décisions sont fournies dans les deux langues officielles et paraissent dans la publication officielle du Conseil. Certains motifs de décision paraissent dans des ouvrages de droit ou dans des publications ayant trait aux relations du travail.

Ordonnances du Conseil: Lorsqu'une partie refuse de se conformer à une ordonnance du Conseil, la partie lésée peut demander au Conseil de déposer devant la Cour fédérale du Canada une copie de l'ordonnance en question afin de l'obliger à s'y corformer. Cette procédure s'applique notamment aux ordonnances par lesquelles le Conseil demande la réintégration et le dédommagement d'un employé à la suite d'un congédiement injuste et celles dans lesquelles il rend une ordonnance de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal, etc. Si le Conseil n'arrive pas à faire respecter son ordonnance par la médiation, il la dépose devant la Cour fédérale et elle prend alors la même valeur qu'une ordonnance de la Cour. Tout refus de s'y soumettre peut être considéré par la Cour fédérale du Canada comme un outrage au tribunal.

Contrôle: Des rapports sur l'état d'avancement des affaires sont constamment mis à jour; ils permettent au Conseil d'exercer un contrôle sévère sur sa charge de travail en fonction des changements de priorités effectués à la suite de la réception de nouvelles affaires urgentes, des règlements qui interviennent à la suite de la médiation ou du retrait d'affaires qui avaient déjà été mises au rôle. Il existe aussi un programme complet de mesure du rendement interne qui permet,

entre autres, d'évaluer le temps qui s'écoule, en ce qui concerne les activités du Conseil, entre le moment où celui-ci reçoit une requête et le moment où il rend sa décision.

D. Perspective de planification et évaluation du rendement

1. Contexte

Après une diminution sans précédent de la charge annuelle d'affaires en 1982-1983, diminution attribuable d'une façon générale à la situation économique et à un ralentissement sensible de l'activité syndicale, la tendance s'est renversée en 1983-1984. Ce renversement s'est poursuivi en 1984-1985, et même au-delà, le Conseil ayant été saisi cette année-là d'un nombre record de 779 nouvelles requêtes, soit de 39 de plus que prévu et exactement 100 de plus qu'en 1981-1982. On s'attend à ce que cet accroissement se poursuivre en 1985-1986, car au cours de la première moitié de l'année, 43 requêtes de plus que l'année précédente ont été présentées.

Les modifications apportées à la Partie V du Code par suite de l'adoption de la Loi C-34, qui sont entrées en vigueur le 18 juillet 1984, n'ont pas contribué beaucoup à l'accroissement de la charge d'affaires enregistré en 1984-1985, une seule requête ayant été présentée cette année-là en vertu des dispositions portant sur la dispense de l'obligation de verser des cotisations syndicales pour des motifs religieux. Cette tendance s'est poursuivie en 1985-1986, une seule requête de ce genre ayant été présentée au cours de la première moitié de l'exercice. De la même façon, la modification prévoyant l'obligation de verser des cotisations syndicales (formule Rand) si le syndicat en fait la demande à l'employeur n'a donné lieu qu'à deux plaintes alléguant que l'employeur avait violé ces dispositions; l'une a été déposée en 1984-1985, et l'autre au cours de la première moitié de 1985-1986.

Il est encore trop tôt pour prévoir les conséquences que pourraient avoir les nouvelles dispositions de la Partie V du Code d'après lesquelles, d'une part, le Conseil pourra nommer des membres à temps partiel pour trancher les causes portant sur la sécurité et relevant de la Partie IV du Code et, d'autre part, le mot «imminent» sera enlevé du libellé des dispositions relatives au travail dangereux. Les modifications apportées à la Partie IV du Code concernant la sécurité ne sont pas encore proclamées, aucun membre à temps partiel n'a été nommé par le Conseil et aucune demande n'a été faite en ce sens. Il est impossible de prévoir de quelle manière ces nouvelles dispositions influeront sur la charge de travail du Conseil à l'avenir.

2. Initiatives

Le principal défi qui attend le Conseil en 1986-1987 consiste encore à ramener le volume des affaires pendantes à un niveau plus acceptable

par rapport à l'accroissement annuel des nouvelles affaires. À la fin de 1984-1985, 385 affaires n'étaient pas encore réglées, soit 63 de plus qu'à la fin de l'année précédente (voir tableau 5). Un autre but, lié au premier, consistera à réduire le temps nécessaire au règlement des affaires, qui était de 155 jours en moyenne à la fin de 1984-1985 (voir tableau 5). Il n'y a pas de doute que le retard mis à pourvoir aux deux postes de membres du Conseil dont il est fait mention précédemment a directement contribué à augmenter l'arriéré des affaires. Ces deux postes ont été comblés en septembre 1985, mais le mandat de deux autres membres du Conseil a pris fin à l'automne de 1985 également, et l'un d'eux n'a toujours pas été remplacé. La situation empire donc au chapitre de la productivité, le Conseil devant continuer à fonctionner avec sept membres seulement, dont deux n'ont pas d'expérience. Pour cette raison, il ne faut pas s'attendre à ce que le Conseil soit en mesure d'entreprendre sérieusement de réduire l'arriéré des affaires avant que le dernier poste vacant n'ait été comblé et que les deux nouveaux membres n'aient acquis une certaine expérience. Selon les dernières estimations, l'arriéré des affaires continuera donc à s'accroître pour atteindre le chiffre de 437 à la fin de 1985-1986, mais il devrait se stabiliser en 1986-1987 (voir tableau 5).

Le Conseil, après une série de revers causée par le manque de ressources et par le fait qu'il n'était pas sûr de pouvoir financer son projet d'automatisation au moyen des ressources budgétaires existantes, a repris l'élaboration du projet en question en septembre 1985. Il s'attend à ce que ce système de gestion des causes et de recherche documentaire, qui devrait être opérationnel en 1986-1987, rapportera les avantages suivants: un règlement plus rapide des affaires; un accès plus sûr et plus rapide à une banque de données sur les affaires pertinentes réglées par le passé par tous les bureaux régionaux au Canada; une recherche plus précise, plus approfondie et plus rapide qui permettra de trouver dans la foule de décisions du Conseil les données nécessaires pour adjuger et rendre des décisions; et des données sur le rendement qui permettront à la haute direction de surveiller et de contrôler efficacement sa charge d'affaires complexe et variée et d'utiliser ses ressources limitées avec plus d'efficacité.

En plus des effets positifs que cette automatisation aura sur les services fournis par le Conseil, celle-ci contribuera à réduire d'au moins une unité les années-personnes nécessaires en 1986-1987. Sans ce système relativement peu cher ($301,000), il aurait fallu augmenter le nombre d'années-personnes pour travailler avec les bases de données manuelles qui ne cessent de s'accroître.

Dans ses efforts en vue de contribuer à réduire le temps nécessaire au règlement des affaires (voir tableau 5), le comité de gestion du Conseil examine actuellement divers aspects de ses méthodes et de ses procédures de traitement des requêtes et des plaintes, en

particulier au stade de l'enquête ou de la médiation. Il est à espérer que, par suite de cet examen, le Conseil pourra prendre des mesures concrètes afin de modifier certaines procédures et de réduire ainsi le temps moyen nécessaire pour mener l'enquête ou la médiation à terme.

3. Mise à jour des initiatives déjà annoncées

Les initiatives antérieures comprenaient:

- La nomination d'un autre vice-président afin que le Conseil puisse réduire l'arriéré des affaires;

- La décentralisation des fonctions de greffier vers les bureaux régionaux, afin que les parties puissent prendre contact directement avec le bureau chargé de l'enquête ou de la médiation faisant suite à la requête et que ces deux tâches exigent moins de temps;

- Le recrutement de deux autres agents des relations du travail dans les bureaux régionaux, pour aider ces derniers à faire face à l'augmentation de la charge de travail en matière d'enquête et de médiation et à exécuter les tâches supplémentaires découlant du programme de décentralisation du Conseil; et

- La conception et l'instauration d'un système automatisé de gestion des causes et de recherche documentaire.

Malheureusement, l'effet positif de ces initiatives ne s'est pas encore tout à fait matérialisé.

Par contre, le Conseil a réussi à s'acquitter d'une bonne partie de sa charge d'affaires annuelle en statuant sur 716 requêtes en 1984-1985, alors que le nombre de nouvelles requêtes présentées cette année-là s'est chiffré à 779. Il n'a toutefois pas été en mesure de réduire l'arriéré des affaires, à cause du retard mis à doter les deux postes de membres dont il est fait mention précédemment (voir tableau 5).

De même, malgré le recrutement de deux autres agents des relations du travail dans les bureaux régionaux, et en dépit de la décentralisation des fonctions de greffier, le temps moyen nécessaire au traitement des affaires au stade de l'enquête et de la médiation n'a pas diminué. Le délai de présentation des rapports d'enquête a atteint une moyenne de 79 jours en 1984-1985, contre 76 l'année précédente, et est passé à 84 jours au cours du premier semestre de 1985-1986. En toute justice, toutefois, il convient de faire remarquer que cet état de choses est attribuable à l'augmentation des affaires ayant nécessité

une enquête (le nombre de requêtes en accréditation, par exemple, a augmenté de 21.5% par rapport à l'année précédente), lesquelles ont donné lieu en moyenne à la présentation de 20 rapports par les agents des relations du travail, tandis que l'année précédente, cette moyenne avait été de 17.1. En outre, le taux de succès enregistré par les agents dans les procédures de médiation faisant suite à des plaintes et à des arrêts de travail illégaux a atteint le chiffre record de 68% en 1984-1985, ce qui représente une augmentation de 12% par rapport à l'année précédente (voir tableau 5).

Le projet d'automatisation a été laissé en suspens pendant quelque six mois pour des raisons budgétaires, mais son élaboration a repris en septembre 1985 et, comme il est mentionné précédemment, le système devrait être opérationnel en 1986-1987.

En dépit de l'aspect négatif du bilan exposé ci-dessus, on peut dire que le Conseil a connu une année productive en 1984-1985, celui-ci ayant réglé 19 affaires de plus que l'année précédente. Malheureusement, sa charge d'affaires ne dépend pas de lui; au cours de l'année, il a reçu 63 affaires de plus qu'il n'en a réglé, ce qui a contribué à accroître encore le nombre d'affaires en instance (voir tableau 5).

4. Efficacité du Programme

Vu leur nature, les activités du Conseil ne se prêtent pas à une évaluation précise pour ce qui est de l'efficacité. Toutefois, celui-ci fait l'objet d'un examen constant de la part d'organismes de l'extérieur comme les associations patronales et les syndicats, ainsi que de la part des milieux juridique et universitaire. Par exemple, il a fait l'objet d'une longue étude de la part de la Commission de réforme du droit.

En outre, les décisions du Conseil peuvent être révisées par les tribunaux supérieurs, tels que la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême du Canada, si l'une des parties auxquelles elles s'appliquent en fait la demande. L'expérience montre que le Conseil a eu beaucoup de succès devant les tribunaux, car sur un total de 90 requêtes en révision judiciaire, neuf décisions seulement ont été infirmées au cours des trois dernières années (voir tableau 4). De la même façon, le Conseil a recours à une procédure de révision interne de ses décisions, si une partie intéressée présente une requête en réexamen. En 1984-1985, il a fait droit à six des 25 requêtes de ce genre dont il a été saisi (voir page 13, requêtes en réexamen).

Tableau 4: Efficacité du Programme (révision judiciaire)

	1982-1983	1983-1984	1984-1985
Décisions du Conseil	558	697	716
Décisions soumises aux procédures de révision judiciaire	29	30	31
Requêtes en révision judiciaire retirées par la partie appelante	5	17	10
Décisions maintenues par les tribunaux	22	7	5
Décisions infirmées par les tribunaux	2	6*	1
Requêtes en révision judiciaire en instance devant les tribunaux	0	0	15

* Dans cinq de ces cas, il s'agissait d'une même décision portant sur les cinq affaires; par conséquent, seulement deux décisions du Conseil ont en réalité été infirmées.

5. Données sur le rendement et justification des ressources

En 1984-1985, le Conseil a reçu un nombre record de 779 nouvelles requêtes. Si on y ajoute les 322 affaires qui n'étaient toujours pas réglées au début de cette année-là, le total des affaires en instance pour l'année a atteint le chiffre sans précédent de 1,100 (voir tableau 5). Malgré les deux postes de membres laissés vacants, le Conseil a réussi, dans des conditions extrêmement difficiles, à régler 716 affaires en 1984-1985, soit plus que pendant toute autre année, sauf en 1981-1982, où il en avait réglé un nombre record de 825; l'arriéré des affaires avait toutefois atteint un nouveau sommet de 385 à la fin de 1984-1985 (voir tableau 5).

Le Conseil a également entendu 209 affaires en 1984-1985, soit plus que jamais auparavant, le dernier record dans cette catégorie remontant à 1980-1981, lorsqu'il en avait entendu 171. Le tableau 5 montre en outre que les agents du Conseil ont présenté plus de rapports chacun qu'au cours des trois années précédentes et que leur taux de

succès a été plus élevé que jamais au chapitre de la médiation faisant suite à des plaintes de pratique déloyale de travail et à des requêtes visant à faire déclarer qu'un arrêt de travail est illégal.

Pour ce qui est de l'augmentation du nombre d'affaires non réglées, le Conseil ne s'attend pas à ce que la nomination de deux nouveaux membres ait un effet positif sur sa productivité dans un proche avenir, étant donné que le mandat de deux autres membres a expiré en même temps. Bien que l'un de ces deux postes soit maintenant comblé, l'expérience montre que la nomination de nouveaux membres au Conseil ne se fait pas rapidement. À supposer qu'il ne sera pas pourvu au dernier poste vacant avant la fin de 1985-1986 ou le début de 1986-1987, le Conseil devra non seulement continuer à fonctionner avec un effectif réduit pendant le deuxième semestre de 1985-1986, mais il aura le désavantage de compter deux membres relativement inexpérimentés dans ses rangs.

Si l'on fait une extrapolation à partir des statistiques préliminaires pour 1985-1986, on peut s'attendre à ce que 85 requêtes de plus que l'année précédente seront présentées cette année-là, ce qui fera 864 au total. De même, une extrapolation fondée sur l'augmentation moyenne de la charge d'affaires depuis 1982-1983 indique que la charge d'affaires totale pourrait atteindre en 1986-1987 946 requêtes, chiffre auquel il faudra ajouter l'arriéré de l'année précédente. Compte tenu du rendement enregistré au cours du premier semestre de 1985-1986, on prévoit que le Conseil statuera sur environ 812 requêtes pendant l'exercice en cours, soit sur 96 de plus que l'année précédente. Selon les prévisions, le nombre d'affaires non réglées à la fin de 1985-1986 passera donc à 437 (voir tableau 5).

À supposer que le Conseil puisse compter sur un effectif complet de membres en 1986-1987, sa productivité quant au nombre d'affaires réglées devrait s'accroître cette année-là au fur à mesure que les nouveaux membres acquerront de l'expérience. Grâce à cette augmentation de la productivité, qui devrait se faire progressivement, le nombre d'affaires réglées pourrait être à peu près égal au nombre de nouvelles affaires présentées en 1986-1987. Donc, d'après ces prévisions, on peut s'attendre à une stabilisation de l'arriéré des affaires en 1986-1987 et à une réduction en 1987-1988 (voir tableau 5).

Tableau 5: Indicateurs de rendement

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986*	1986-1987*
Nouvelles affaires	618	771	779	864	946
Affaires réglées	558	697	716	812	946
Affaires en instance à la fin de l'année	248	322	385	437	437
Temps moyen de traitement (en jours)	114	124	155	148	135
Affaires entendues	147	167	209	230	251
Jours d'audience	222	256	226	249	272
Affaires réglées par A-P	5.9	7.0	7.1	7.8	9.2
Taux de succès dans la médiation	52.6%	56.4%	68%	68%	68%
Moyenne des rapports présentés par agent	18.3	17.1	20	22	23

* Projections

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Tableau 6: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Personnel			
Traitements et salaires	4,079	4,018	3,642
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	571	562	563
	4,650	4,580	4,205
Bien et services			
Transports et communications	589	591	637
Information	90	90	116
Services professionnels et spéciaux	427	499	414
Location	74	74	113
Achat de services de réparation et d'entretien	16	16	20
Services publics, fournitures et approvisionnements	154	154	111
Toutes autres dépenses	18	18	28
	1,368	1,442	1,439
Total des dépenses de fonctionnement	6,018	6,022	5,644
Capital	6	183	35
Total des dépenses	6,024	6,205	5,679

2. Dépenses en personnel

Tableau 7: Années-personnes autorisées et provision pour le traitement

	Années-personnes autorisés			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1986-1987
	1986-1987	1985-1986	1984-1985		
Gestion	21	21	17	50,350 - 96,300	71,118
Scientifique et Professionnelle					
Droit	2	2	2	20,523 - 88,120	39,016
Bibliothéconomie	2	2	2	19,782 - 50,712	33,974
Administration et service extérieur					
Services administratifs	10	10	12	13,912 - 57,987	35,359
Services d'information	2	2	2	13,579 - 57,980	40,036
Gestion du personnel	3	3	3	13,330 - 59,510	43,050
Administration des programmes	15	15	17	13,912 - 57,987	42,169
Achat et approvisionnement	1	1	1	12,766 - 57,980	27,276
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	29	29	27	12,932 - 31,743	23,366
Secrétariat, sténographie et dactylographie	18	19	18	12,636 - 31,946	23,450

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1985. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

B. Analyse des coûts

Tableau 8: Coût total du Programme (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1986-1987	Plus autres coûts	Coût total	Total 1985-1986
Conseil canadien des relations du travail	6,024	1,202	7,226	7,403

Les autres coûts de $1,202 sont répartis comme suit:

(en milliers de dollars)

- Locaux fournis gratuitement par le MTP 1,100
- Émission de chèque par le MAS 12
- Versement de primes d'assurance par le SCT 90